

Я.В. Григорова

Пермский государственный национальный исследовательский университет

ТРАНСФОРМАЦИЯ ТРУДА В СОВРЕМЕННОМ ОБЩЕСТВЕ. НОВЫЕ ФОРМЫ УГНЕТЕНИЯ

Рассмотрена одна из важнейших теоретических проблем современности – формирование постиндустриального общества. Исследуются особенности труда современного общества в контексте творчества и креативности. Особое внимание уделено новым противоречиям современного капитализма: возрастанию свободы наемного работника и появлению новых форм угнетения. Дан анализ нового отчуждения, которое приводит к появлению феномена аномии у современного человека. Показано, что превращение творчества в основной товар современности выявляет новый социально-экономический антагонизм, который может привести к глобальному кризису.

В конце XX века современное общество начинает переходить на новый, постиндустриальный, этап своего развития. Специфика постиндустриального общества связана с революцией в информационных технологиях. Информация превращается в главный ресурс нового производства, которое существует в постоянном изменении.

За последние 20 лет в сфере труда произошли значительные изменения. Производство становится автоматизированным, фабрики и массы «частичных рабочих» на них уходят в прошлое. Появляются новые формы труда, новые профессии, новые способы получения прибыли.

Труд становится все более интеллектуальным, высококвалифицированным и творческим. Многие современные авторы рассматривают влияние творчества на изменения в обществе (Р. Флорида, Дж. Лэндри, М. Лаззарето, А. Корсани, А. Горц). Ученые считают, что современная экономика развивается, благодаря людям, которые обладают способностью использовать информацию и создавать новое [1].

В настоящее время список терминов, фиксирующих изменения в труде, еще более расширился: «символические аналитики», «эксперты», «интеллектуалы», «креативный класс». Общий смысл остается тем же: сегодня главными двигателями экономики стали те, чей труд требует использования информации и создания нового продукта новыми путями. Новые сферы производства создают необходимость создавать и выпускать все более разнообразные товары, использовать все более тонкие методы их продвижения.

Современная организация труда приобретает новые черты, которые характеризуются гибкой структурой, нацеленностью на проекты, малым количеством иерархических ступеней. Этот новый образ особенно явно контрастирует с предшествующим, «фордистским» этапом, где особое внимание уделялось ие-

рархической организации. Работник «фордистской» системы в своей трудовой деятельности был лишен возможности принятия своих собственных решений, он действовал сообразно определенным инструкциям и подчинялся жесткой дисциплине.

«Фордистский» тип производства сменяется «постфордистским», который отличается возросшей ролью наемного работника в современном труде.

В работе сотрудников прослеживается возрастание автономии на многих уровнях производства и повышение ответственности за принятые решения. Творчество наемных работников становится важным фактором получения прибыли через интеграцию в рыночную экономику. Современному капитализму для получения прибыли необходимо, чтобы работник не просто выполнял определенные инструкции, а был вовлечен в свою деятельность. Вовлеченность обычно связывают с различными формами свободы выбора, которые предлагает современный капитализм. Материальный стимул является недостаточным условием для того, чтобы человек вовлекался в дело. Зарплата может заставить человека оставаться на работе, но не может заставить человека испытывать энтузиазм, необходимый для современного капитализма.

В связи с этим, по мнению Л. Болтански и Э. Кьяпелло, капитализм должен найти оправдание системы, ответив на вопрос, каким образом вовлеченность в процесс капиталистического накопления может быть источником для энтузиазма, в том числе и для тех, кто не первым воспользуется полученной прибылью [2].

Говоря об основных стимулах к труду, Р. Флорида замечает следующее: люди хотят, чтобы денег хватало на тот образ жизни, который им нравится. Хотя недостаточная зарплата может вызвать недовольство, денег как таковых мало, чтобы быть для большинства людей источником счастья, стимулом и целью труда. Для работников имеют значение следующие стимулы: интересная и ответственная работа, возможность вносить свой вклад и влиять на процесс; уверенность в том, что твоя деятельность имеет значение [3].

Зарплата сама по себе является слабой компенсацией, если нет чувства, что труд способствует всеобщему благосостоянию, то есть работа должна стать местом построения смысла. В постфордизме результат работы измеряется не только в деньгах, но и в ценности работы, которая имеет смысл сама по себе. Данная ценность выходит за пределы экономики: она слабо уловима, не поддается присвоению, не может быть обменена, использована или поделена.

Согласно Лаззарато, труд который является источником смысла является богатством сам по себе [4].

Современный работник превращается в активного субъекта. Капиталисту приходится искать новые способы управления субъективностью рабочего.

Принуждение неспособно побороть безразличие и враждебность работников к своему делу.

Как отмечает Лаззарато, современные техники управления стремятся к тому, чтобы «душа рабочего стала частью производства» [4].

По мнению А. Горца, человек должен вкладывать в свой труд не только профессионализм, а всего себя. От этого вклада зависит качество результатов его труда. Такое качество невозможно измерить общей мерой. Его оценка зависит от суждения начальника или клиентов. Вопрос о том, как капиталу завладеть человеком целиком и сделать его полностью мобильным, был решен отменой фиксированного оклада: трудящиеся должны теперь сами стать предприятием и даже на крупнейших заводах (таких, как «Фольксваген» или «Даймлер-Крайслер») вынуждены сами заботиться о рентабельности своего труда. Конкурентная борьба вынуждает их принять давление логики рыночного сбыта за собственную внутреннюю мотивацию. На место наемного рабочего, получающего зарплату, приходит трудящийся предприниматель, который сам заботится о своем образовании, повышении квалификации, медицинском страховании и т.д. Возникает человек-предприятие. Работнику предоставляется большая свобода в организации труда: гибкий рабочий день, возможность включаться в различные проекты, расширение общения, предоставление больших технических возможностей. На передний план выдвигается мобильность, доступность и разнообразие имеющихся у человека связей. Жизнь воспринимается как ряд проектов, тем более высоко оцениваемых, чем больше они отличаются друг от друга [5].

Данные изменения в труде порождают новые формы угнетения работника, которые на первый взгляд выглядят благом. Способность к самореализации и к индивидуальному развитию переходит из «возможности» в навязанную необходимость, становясь критерием оценки. Можно утверждать, что новая модель управления трудовой деятельностью осуществляется за счет снижения уровня защищенности рабочих, который существовал в начале этого периода. Современный рабочий автономен не по собственному выбору, а по принуждению, что невозможно считать синонимом свободы. Наемный работник теперь должен уметь продавать свою рабочую силу, что приводит к снижению гарантии занятости и к росту безработицы.

Работа превращается в проект, который всегда заканчивается. Время, потраченное на поиски новых проектов, поиски новых социальных связей, накладывается на собственное рабочее время. Таким образом, востребованность работника теперь зависит от сети личных связей.

Работники, которые не зависят от нестабильности занятости, получают самостоятельность вместе с возросшей ответственностью, в результате этого прослеживается основное противоречие – современный работник одновременно обладает большей автономией и является более несвободным.

Новая система надзора нависает над работником информационного труда. Растет количество навязанных ограничений: детальное описание исполняемых обязанностей, систематический контроль за работой каждого сотрудника. Рост независимости работника сопровождается усилением контроля со стороны коллег, так как успешность выполнения работы зависит от группового действия. Роль надзирателя берет на себя вся команда, осуществляя постоянный надзор,

особенно за пунктуальностью и выполнением рабочих режимов, что вынуждает работников отказываться от отпусков по болезни в ущерб своему здоровью. Самоконтроль, контроль со стороны коллег, контроль со стороны рынка, компьютерный контроль в режиме реального времени дополняют друг друга, осуществляя постоянное давление на человека.

Образование на работе «участков автономии» и в самом деле способствует тому, что рабочие ощущают себя более целостными, чего не было на конвейерном производстве, но это сопровождается возникновением многочисленных новых обязанностей, связанных с многофункциональностью труда и ростом ответственности в области обеспечения производства, что вкуче увеличивает нагрузку на психику.

Не почувствовав себя свободными, многие люди, наоборот, ощущают возросшее чувство одиночества.

Человек в такой ситуации не может понять, что разрешено, а что нет, как надо поступать, что заслуживает внимания и одобрения. В такой ситуации поведение людей становится хаотичным, теряются жизненные ориентиры. Усиливается чувство тревоги и утрачивается смысл существования. Работники ощутили неустойчивость своего положения, подчиненность новым формам системной зависимости и глубокое одиночество, при котором им приходится отвечать все более неопределенным, неограниченным и мучительным требованиям самореализации и независимости.

В современном обществе такие формы социальной патологии, как аномия и отчуждение, проявляются в новой форме. Аномией, что буквально означает отсутствие правил, называется состояние общества, в котором перестают действовать предыдущие нормы поведения. Аномия проявляется, когда становится неясным, что разрешено, а что нет, как надо поступать в новой ситуации. В настоящее время общество подвергается постоянным изменениям, человек не всегда успевает приспособиться к новым формам общественного развития.

Как это ни парадоксально, современный человек наоборот потерял формальную возможность иметь множественность идентичностей, в связи с подчинением профессиональной жизнью нерабочих моментов и ситуаций. Если все отношения могут быть использованы в поиске работы или осуществлении какого-либо проекта, то различные жизненные пространства стягиваются в однообразную сеть, ориентированную на те виды деятельности, которые призваны обеспечить экономическое выживание индивидов.

Чем больше капитализм обращается к творческим качествам наемного рабочего, к его способности к самосовершенствованию, тем больше данные способности стремятся выйти за рамки капиталистической обусловленности.

Работник стремится доказать, что его способности не сводятся к тотальному утилитаризму. Он хочет проявить свои способности не только в трудовой деятельности, а в большой степени в культурных, игровых, спортивных практиках, придавая им большее значение, чем работе. Стремление отказаться от ути-

литаризма влечет за собой новое отношение ко времени, к собственному телу и к природе. Оно отражается в развитии «способности к досугу и наслаждению», художественных и иных *не*-инструментальных способностей.

Описанные явления показывают процессы возникновения нового этапа отчуждения труда, выражают глубинные сдвиги, совершающиеся в самой сущности общества. В наше время разворачивается масштабный конфликт между рыночной экономикой и инициативно-творческим трудом, который носит характер социально-экономического антагонизма.

Современный капитализм строится на внутреннем противоречии и данное противоречие сродни страдающему от невроза индивиду. Капитализм не может обойтись без активного участия наемных работников в процессе производства, на самом же деле отрицает и разрушает вовлеченность человека в его труд.

Человеком движет потребность в преодолении социально-экономического и политического отчуждения, освобождении от обезличивающей массовости индустриального общества, самореализации и самоутверждении в творчестве. А. Турен отмечал, что в постиндустриальном обществе «центральным пунктом протеста и требований является счастье, то есть образ такой организации общественной жизни в целом, который определен в зависимости от потребностей, выраженных самыми разными индивидами и группами...» [6. С. 139]. Живой тканью социальной жизни, по А. Турену, становится деятельность самотрансформации, через вложение инвестиций, имеющих широкий, а не чисто экономический смысл. Действующее лицо в обществе выбирает в качестве главной ценности сознание и опыт самого себя в качестве субъекта.

Деятельность человека постиндустриального общества неразрывно связывается с коренными преобразованиями самого характера труда. На место абстрактного труда («труда вообще»), овеществленного в массе стоимостей, создающего всю совокупность материальных богатств, приходит всеобщий («универсальный») труд как свободная творческая деятельность человека в области науки, культуры, информации и производство самого человека. Люди интеллектуальных профессий интегрируют в своем творчестве то, что составляет совокупность достижений человеческой истории, воплощается в деятельности одного человека, то есть в работе ученого, художника, учителя соединяются вместе результаты труда множества людей.

Всеобщий труд, таким образом, не только результируется в научном знании, произведениях искусства или в передаче знания другим, но он, прежде всего, создает человека, проявляющего себя в своей деятельности.

Капиталистические отношения служат преградой для развития труда и производительных сил. Таким образом, требование к принудительной самореализации обостряет внутренние и внешние конфликты работника, делает проблематичным создание общества, способствующего всестороннему развитию творческих способностей человека.

Отмеченные нами явления показывают, что в обществе происходят глобальные изменения, связанные с коренным преобразованием современного труда. Труд в эпоху информатизации требует от работника полной вовлеченности личности человека, его творческих возможностей. Однако в рамках капитализма такой труд приобретает новое искажение, которое проявляется в новых формах принуждения к труду. Тем самым капитализм одновременно и нуждается в творческих работниках, и разрушает их творчество.

В наше время разворачивается масштабный конфликт между рыночной экономикой и инициативно-творческим трудом, это противоречие носит характер социально-экономического антагонизма.

Таким образом, требование к принудительной самореализации обостряет внутренние и внешние конфликты работника, делает проблематичным создание общества, способствующего всестороннему развитию творческих способностей человека. Можно отметить, что капитализм вступил в противоречие с самим собой.

Б. Лиотар заметил: «Постиндустриальная мутация ждет нас в любом случае, и лучший способ ее пережить... это помогать человеческому началу на всех уровнях... Главным видимым различием между корпорациями будущего и тем, чем они являются сейчас, будут не товары, которые производят. Разница в том, кто будет работать, почему он будет работать, и что работа будет значить для него» [7].

Список литературы

1. Уэбстер Ф. Теории информационного общества. – М., 2004.
2. Болтански Л., Кьяпелло Э. Новый дух капитализма. – М., 2011.
3. Флорида Р. Креативный класс: люди, которые меняют будущее. – М., 2007.
4. Лаззарато М. Нематериальный труд [Электронный ресурс] // Художественный журнал №69. – URL: <http://xz.gif.ru/numbers/69/nmtrln-trd/>.
5. Горц А. Нематериальное. Знание, стоимость и капитал. – М., 2010.
6. Турен А. Возвращение человека действующего. Очерк социологии. – М., 1998.
7. Лиотар Б. Будущее денег: новый путь к богатству, полноценному труду и более мудрому миру. – М., 2007.

Получено 26.01.2012